

## Relations industrielles Industrial Relations



*L'introuvable sécurité de l'emploi*, par Peter AUER et Bernard  
GAZIER, Paris : Flammarion, 2006, 193 p., ISBN :  
978-2-0821-0575-0.

Guylaine Giasson

Volume 63, numéro 4, 2008

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/019551ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/019551ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

### Citer ce compte rendu

Giasson, G. (2008). Compte rendu de [*L'introuvable sécurité de l'emploi*, par Peter AUER et Bernard GAZIER, Paris : Flammarion, 2006, 193 p., ISBN : 978-2-0821-0575-0.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 63(4), 783–785.  
<https://doi.org/10.7202/019551ar>

---

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2008

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

[because] traditionally high numbers of civil servants are union members and unions are being seen as having a legitimate interest in public sector reform.” Furthering the dialogue within this collection, White, Dennison, Farnham and Horton sketch the concept of employee voice in UK public services finding: “at institutional level there is a new commitment to better public service industrial relations and recognition that public service reform can only be achieved with the cooperation of staff and their trade unions.”

The editors’ “Concluding Analysis” further facilitates the collections’ accessibility. Here, the strands created by the contributors are woven together in a mild manner, leaving readers to draw

their own conclusions. For example, summarizing the idea of partnership, the editors note that its form in the UK relies heavily on the presence of “strong and independent unions”—something which not all EU Member States have. A most welcome element of this last chapter is the extrapolation of contributors’ points regarding public sector industrial relations—an area which at times is overlooked because of the private sector’s economic dominance. Overall, all roads lead to flexibility (or we may say flexicurity as the European Commission has recently stated) and the search for flexibility challenges the notion of a social Europe.

DAVID MANGAN

London School of Economics

*L'introuvable sécurité de l'emploi,*

par Peter AUER et Bernard GAZIER, Paris : Flammarion, 2006, 193 p., ISBN : 978-2-0821-0575-0.

Peter Auer dirige une équipe de recherche au Bureau international du travail et Bernard Gazier est professeur à l’Université Paris I. Tous deux sont économistes du travail et spécialistes des politiques de l’emploi. Dans leur ouvrage *L'introuvable sécurité de l'emploi*, ils brossent un tableau de la situation à laquelle sont confrontés plusieurs pays européens depuis les années 1980. Outre le chômage, la précarité et la nouvelle pauvreté se sont imposées et n’ont cessé d’accroître les inégalités sur le marché du travail. Les auteurs abordent ces problèmes et leurs solutions en empruntant aux politiques mises en œuvre dans certains pays européens. Ce livre veut donc répondre à une question : « Sur quoi fonder l’action et le retour à l’espoir ? ». Les auteurs reconnaissent qu’une nouvelle politique économique n’est pas suffisante. Leur réflexion s’inscrit plutôt dans un courant d’étude né dans les années 1990, visant à s’adapter aux transformations du capitalisme.

Dans le premier chapitre, Auer et Gazier présentent le concept de « flexisécurité », qui vise à combiner « les exigences de la flexibilité du marché du travail et celles de la sécurité des personnes ». Cette combinaison est basée sur une législation protectrice de l’emploi et sur une sécurité sociale caractérisée par un marché du travail plus ouvert. Par contre, les auteurs mentionnent que la flexibilité libérale n’est pas la solution, ils croient plutôt que « c’est parce que l’on dispose de sécurité que l’on pourra faire preuve de flexibilité, et non l’inverse ». Ils se questionnent sur les conditions d’une trajectoire professionnelle stabilisée, où la mobilité ne serait plus subie mais plutôt choisie et collectivement supportée. Selon ces deux auteurs, la combinaison « flexibilité du travail et sécurité des travailleurs » est possible à la condition de repenser le modèle social en s’inspirant des réussites de certains pays européens. Pour cela, « il faut d’abord sortir du cadre franco-français,

de nos certitudes et de nos références, car nous avons intérêt à diversifier nos sources d'inspiration, surtout lorsque notre trajectoire nationale s'enlise ».

Dans le deuxième chapitre, les auteurs passent en revue les différents modèles et dispositifs qui existent dans le but de permettre aux travailleurs de gérer au mieux leur mobilité ou leur continuité dans l'emploi. Les auteurs prennent en exemples certains pays européens qui semblent avoir trouvé des dispositifs intéressants : les Pays-Bas (4 % de chômage), le Danemark (5 %) et l'Autriche où il existe des Fondations du travail chargées du reclassement. Selon Auer et Gazier, les pays nordiques sont de bons exemples, car ils possèdent un système de formation de qualité et une expérience intéressante en matière de dialogue social. Les dispositifs mis en œuvre dans ces pays assurent aux travailleurs licenciés les moyens de retrouver rapidement et efficacement un nouvel emploi. Par contre, les auteurs mettent un bémol en mentionnant que ce qui est efficace dans un pays ne l'est pas nécessairement dans l'autre. Le défi est donc de taille : il s'agit de s'instruire des expériences qui portent fruit tout en respectant les logiques sociales de chacun des pays.

Dans le troisième chapitre, les auteurs insistent sur le fait que le modèle traditionnel de l'emploi stable à vie est bien révolu pour certains travailleurs qui se promènent entre petits boulots et chômage, allant même jusqu'à l'exclusion. Ces « transitions » imposées ou ces mobilités contraintes sont souvent régressives, douloureuses et désastreuses. Auer et Gazier vont jusqu'à dire que « la machine à intégrer est devenue une trieuse et une broyeuse ». Pour améliorer l'avenir des individus, il est possible d'agir sur les « mobilités socialisées », ce qui nécessite d'imaginer des moyens de les aider à mieux contrôler leur carrière. Les syndicats, les économistes et les acteurs politiques ont introduit diverses notions, telles que le « travail décent »,

la « sécurité sociale professionnelle », la « mobilité protégée », la « sécurisation des trajectoires professionnelles », ce qui démontre la difficulté de s'entendre sur un projet commun.

Pour conclure, les auteurs tentent de trouver le « noyau dur d'un modèle social renouvelé ». Ils se positionnent en faveur « d'une version collective de la flexisécurité » dont le dialogue social serait la pierre angulaire. Pour eux, ce sont la solidarité et la coordination entre les différents partenaires sociaux qui rendraient la mobilité acceptable par tous. Ces conditions permettraient à chacun d'adapter sa relation d'emploi aux différentes étapes de sa vie, et cela, en fonction de ses besoins et aspirations. Les auteurs ne s'engagent pas en faveur de l'un ou l'autre des dispositifs particuliers. Leur réflexion repose toutefois sur une double conviction : d'une part, il faut d'abord sortir du cadre franco-français et, d'autre part, il faut aller au-delà des modes pour savoir ce qui marche et comment ça marche. Les expériences étrangères sont des sources d'inspiration, mais il faut demeurer méfiant à l'égard de « modèles » idéalisés, ce qui n'exclut pas de développer certains dispositifs législatifs ou institutionnels.

À vrai dire, nous ne pouvons pas critiquer négativement cet essai, qui comporte plusieurs qualités. Tout en exposant la dure réalité du chômage et de la précarité, Auer et Gazier montrent une lueur d'espoir par la mise en œuvre d'une politique adaptée aux besoins des individus, et cela pour chaque pays. Ils insistent sur le fait que même si la sécurité de l'emploi est de moins en moins confondue avec la stabilité, cela n'est pas une catastrophe si l'on parvient à sécuriser les mobilités. De plus, les auteurs font remarquer que certains dispositifs définis sous le nom de « flexicurité » accentuent la fragilité de l'emploi en éliminant les axes de stabilité et insistent sur le fait qu'il y a de bonnes et de mauvaises

solutions pour assurer la flexibilité. Leur démarche prend acte des transformations récentes du marché du travail et vise à développer des compromis acceptables

et mutuellement bénéfiques pour les acteurs sociaux.

GUYLAINE GIASSON  
Université Laval

***Competing Claims in Work and Family Life,***

edited by Tanja VAN DER LIPPE and Pascale PETERS, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 2007, 278 pp., ISBN: 978-1-84542-751-1.

Time use issues and the quest for balancing competing claims from work and family have become a central feature of social and economic policy debates in industrialized countries, as they affect individuals, families, work, productivity, management and society. This book's focus on the causes of disturbed balances in professional and private lives and on solutions households and companies have chosen to address it is therefore most timely.

The editors of the book have participated, since 2000, in an inter-university research team on time competition and innovative approaches to deal with it, financed by the Netherlands Organisation for Scientific Research. The new perspective of this project was to look at the impact of governance structures within firms and households on time allocation decisions regarding paid work and caring tasks, and to link it with organizational research. The results were discussed in a workshop at the Utrecht University with experts from European countries, the US, Australia and Japan who provided the inputs to this book.

Twenty-five academics contributed to this research, mostly sociologists, but also specialists from other disciplines, namely, economics, labour economics, organizational psychology, management, civil and environmental engineering.

The book consists of three parts. The first points to the trends in time use and time pressure and its impact on the quality of life, particularly for

working mothers and the impact of multitasking and odd working hours on time pressure. Looking at the EU, US and Japan, the authors note that along with global competition of national economies, overwork and time pressures are proliferating. They contest the claim of an emerging leisure society, as people spend more time on paid and unpaid work, including work-related activities. Since life quality depends on time and money, people tend to suffer from both time and money poverty. As to the relation between atypical working hours and time pressure, a study of the Netherlands, where working hours are more flexible and extend trading hours, the authors note that although roughly half of the employees work evenings, nights and weekends, "odd" working hours represent only 10% of the total, and this has not increased over time. It often concerns the higher educated people whose "odd hours" extend their regular working day and are not associated with their feeling time-pressured. By contrast, a study from the Flemish-region of Belgium notes that for prime-aged professionals, especially in dual-earner families, in spite of their higher professional responsibilities and the related time-determination autonomy, they suffer from heavy workload and time pressure.

The second part looks at the trade-offs between work and family time, noting people's preferences for both longer and shorter working hours, questioning the rationale for the high incidence of unpaid overtime, looking